Niveau(x) d'enseignement : 0 Numéro ISN : 9599
Centre d'intérêt : 230

Berthelot, Michèle.

Au-delà des mythes : les hauts et les bas des travailleuses non traditionnelles : faits saillants : recherche sur les conditions de travail et de formation de jeunes femmes exerçant un emploi non traditionnel (diplômées de l'enseignement secondaire, collégial et universitaire) / [recherche et rédaction, Michèle Berthelot et Nicole Coquatrix]. -- [Québec] : Ministère de l'éducation, c1989.
39 p. ; 22 cm.

Version anglaise publ. ss le titre: Positive and negative aspects of women's experience in non-traditional occupations: highlights. Code: 28-2470A. Code: 8990-859.

ISBN 2-550-14982-3

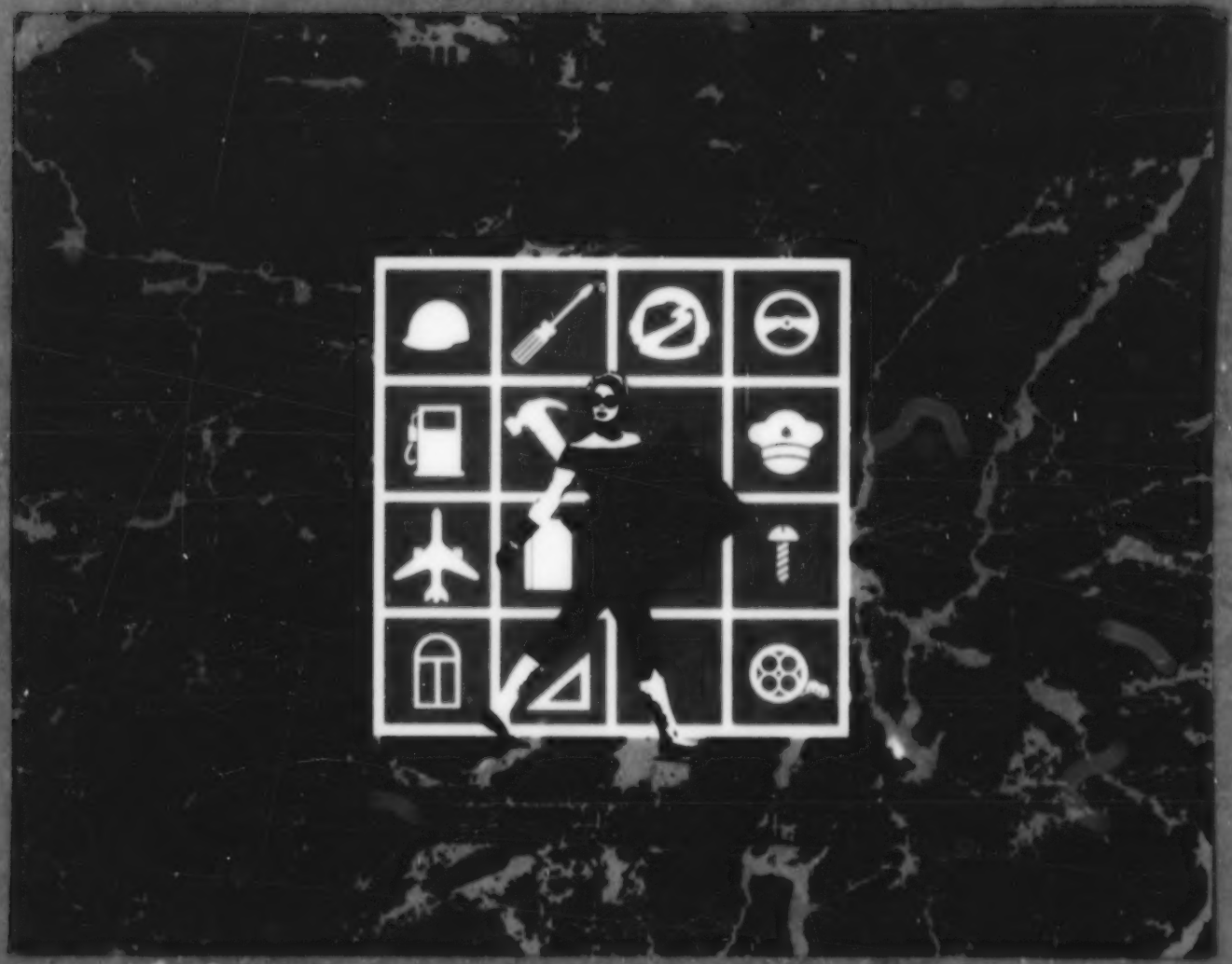
Vedette(s)-secondaire(s): Coquatrix, Nicole • Québec (Province). Ministère de l'éducation

Descripteur(s): Choix professionnel • Condition féminine • Femme • Travail • Formation • Secondaire (Ordre d'enseignement) • Collégial (Ordre d'enseignement) • Universitaire (Ordre d'enseignement)

Identificateur(s) de sujet: Opinion des diplômées

Ce document livre les résultats d'une enquête menée auprès de 851 femmes travaillant dans des secteurs non traditionnels. Dans l'ensemble, les résultats de cette étude sont réjouissants. La grande majorité de ces femmes occupent un emploi permanent, à plein temps, peuvent se perfectionner et accéder à des postes supérieurs. A scolarité égale, leur salaire se compare bien à celui des hommes. Neuf sur dix s'estiment satisfaites de leur emploi et la description qu'elles font de leur période de formation est plutôt positive. Toutefois, certains obstacles demeurent présents pour 10 à 30 % de ces femmes: mauvais accueil du milieu de travail, harcèlement sexiste ou sexuel, peu de possibilités de promotion, hostilité d'un collègue, d'un supérieur ou d'un conjoint, découragement de la part de la parenté. On remarque également que plusieurs aspects de la formation mériteraient des interventions quant aux relations entre étudiants et étudiantes, quant à l'encouragement en provenance du réseau scolaire et quant à la compensation pour l'absence de modèles de travailleurs dans de nouveaux emplois.

Type de document :



AU-DELÀ DES MYTHES:
LES HAUTS ET LES BAS
DES TRAVAILLEUSES NON TRADITIONNELLES

9599

FAITS SAILLANTS

**RECHERCHE SUR LES CONDITIONS DE TRAVAIL ET DE FORMATION
DE JEUNES FEMMES EXERÇANT UN EMPLOI NON TRADITIONNEL
(DIPLÔMÉES DE L'ENSEIGNEMENT SECONDAIRE, COLLÉGIAL ET UNIVERSITAIRE)**

Coordination
Michèle Berthelot

Coordination à la condition féminine
Ministère de l'Éducation

Recherche et rédaction
Michèle Berthelot et Nicole Coquatrix
avec la collaboration du Bureau d'études
sociographiques

Traitement de texte
Nicole Duclos

Révision linguistique et édition
Direction des communications

©Gouvernement du Québec
Ministère de l'Éducation, 1989 — 8990-859

ISBN 2-550-14982-3

Dépôt légal : quatrième trimestre 1989
Bibliothèque nationale du Québec

TABLE DES MATIÈRES

	Page
Liste des tableaux	4
Pourquoi une recherche sur les travailleuses non traditionnelles?	5
Des jeunes femmes comme les autres	7
Des emplois étiquetés « masculins »	9
Une situation professionnelle avantageuse	10
Un vécu qui s'éloigne du mythe	12
Un environnement humain pas si sexiste	15
Une satisfaction élevée	21
Un choix de carrière sans opposition	24
Un cheminement scolaire sans trop d'embûches	27
Des relations plutôt égalitaires	30
Un vécu qui diffère selon le niveau du diplôme	32
Un vécu qui diffère selon l'emploi exercé	35
Un vécu qui diffère selon le taux de féminité de l'emploi ou du programme de formation	37
Des changements possibles ... et nécessaires	38

LISTE DES TABLEAUX

Page

Tableau 1 — Situation professionnelle des travailleuses non traditionnelles . . 10

Tableau 2 — Fréquence de certaines activités présumément liées à l'emploi non traditionnel (en %) 13

Tableau 3 — Opinion des travailleuses sur la possibilité de concilier leurs tâches et une grossesse 14

Tableau 4 — Qualité de l'accueil des hommes et des relations avec le supérieur 16

Tableau 5 — Réaction des collègues masculins en cas d'erreur ou de réussite professionnelle de la travailleuse . 17

Tableau 6 — Division sexuelle des tâches 18

Tableau 7 — Fréquence du harcèlement sexiste et sexuel et opinion des travailleuses sur sa gravité 19

Page

Tableau 8 — Satisfaction à l'égard du travail (en %) 22

Tableau 9 — Personne ayant influencé la travailleuse dans le choix de son domaine d'études 24

Tableau 10 — Principale difficulté rencontrée en formation 27

Tableau 11 — Fréquence de certaines difficultés supposément éprouvées en formation (en %) 28

Tableau 12 — Qualité des relations entre les sexes en formation : estimation des répondantes 30

POURQUOI UNE RECHERCHE SUR LES TRAVAILLEUSES NON TRADITIONNELLES?[1]

Au milieu des années 80, les scénarios relatifs à la mise en œuvre des changements technologiques et les prévisions de main-d'œuvre décrivaient un avenir plutôt sombre aux emplois de services, où les femmes continuaient de se diriger en grand nombre. Parallèlement, de nombreux avantages militaient en faveur de l'entrée d'un plus grand nombre de femmes dans les emplois occupés traditionnellement par les hommes. Ces emplois offrent, en général, de meilleurs salaires. Les conditions de travail y sont également avantageuses : on y trouve une proportion plus élevée d'emplois à temps plein, une meilleure sécurité d'emploi, des possibilités d'avancement supérieures et un plus grand accès à la syndicalisation. De plus, plusieurs enquêtes menées auprès de travailleuses en emploi non traditionnel font état de leur satisfaction élevée à l'égard de leur travail.

Ces facteurs ont amené le ministère de l'Éducation du Québec (MEQ) à faire de l'accès aux carrières non traditionnelles un axe central de son plan d'intervention en matière de condition féminine. Mais encore fallait-il connaître ce qui attendait les pionnières à leur sortie de l'école ! Qu'en est-il au juste des conditions de travail et de formation des travailleuses non traditionnelles ? Quels obstacles ont-elles rencontrés ? Par quels moyens les ont-elles surmontés ? À toutes ces questions, on ne pouvait trouver que des bribes de réponses issues de recherches exploratoires, la plupart américaines, se limitant souvent à la période de formation. En conséquence, les mythes qui entourent ces emplois, fondés sur la situation particulièrement dramatique d'une malchanceuse ou la trajectoire exceptionnelle d'une grande fonceuse, tenaient lieu de représentation de la réalité.

C'est pour percer un peu le secret de cet univers méconnu que le MEQ a choisi, en 1986, d'amorcer une recherche dont nous présentons ici les faits saillants[2]. Cette recherche, menée parallèlement à des activités de perfectionnement et d'instrumentation du personnel des écoles secondaires, s'inscrit dans un plan d'action visant à promouvoir, pour la clientèle féminine, l'accès, le maintien en formation et l'intégration à l'emploi dans des secteurs non traditionnels. En outre, une recherche sur le vécu des travailleuses non traditionnelles s'avérait nécessaire pour permettre au Ministère de relever les problèmes rencontrés par cette clientèle, tant en formation qu'en emploi, afin de mettre en place des services scolaires capables d'éliminer certains obstacles ou de préparer les futures travailleuses à mieux les surmonter. De plus, une connaissance approfondie des sources de satisfaction de ces pionnières fournirait au Ministère des renseignements indispensables à la poursuite de ses activités d'incitation des adolescentes aux carrières non traditionnelles.

1. Afin d'alléger le texte, nous avons convenu d'abréger certains syntagmes. Ainsi, « les répondantes du secondaire » remplace « les personnes qui ont répondu à notre enquête et qui sont diplômées de l'enseignement secondaire » et « les travailleuses non traditionnelles » signifie plus exactement « les travailleuses exerçant un emploi non traditionnel ».

2. Les personnes désireuses de connaître plus en détail les résultats de la recherche peuvent se procurer le document « Synthèse des résultats », paru sous le même titre, en s'adressant aux divers bureaux régionaux du MEQ ou à la Coordination à la condition féminine du Ministère au (418) 643-3241.

À l'instar d'Emploi et Immigration Canada, nous avons considéré comme non traditionnels les emplois qui comptaient 33,3 % ou moins de travailleuses au moment du dernier recensement dont les résultats étaient disponibles, soit celui de 1981[3]. Nous avons, par la suite, répertorié les programmes de formation du secondaire, du collégial et de l'universitaire qui pouvaient conduire à ces emplois. Puis, nous avons constitué notre fichier-population à partir des listes de diplômées de ces programmes pour la période de 1979 à 1983. Un échantillon, statistiquement représentatif de la population à l'étude, a été constitué pour chaque ordre d'enseignement. En tout, 851 travailleuses occupant un emploi non traditionnel, dont 123 diplômées du secondaire, 369 du collégial, et 359 de l'universitaire ont répondu au questionnaire d'enquête. La collecte des données a été effectuée en 1986. Chaque diplômée jointe par téléphone était soumise à un questionnaire-filtre afin de déterminer si elle occupait bien un emploi non traditionnel. Si oui, elle était invitée à répondre au questionnaire d'enquête. Des entrevues téléphoniques d'une vingtaine de minutes permettaient de remplir un questionnaire de 75 questions.

3. Une nouvelle liste des emplois non traditionnels a été constituée par la suite, à partir des données du Recensement de 1986. On y trouve peu d'écarts avec celle que nous avons utilisée. La liste de 1981 comptait 338 emplois non traditionnels, celle de 1986 en compte 331.

DES JEUNES FEMMES COMME LES AUTRES

Les répondantes de notre étude sont des travailleuses relativement jeunes. En moyenne, les diplômées du secondaire ont un peu plus de 23 ans, celles du collégial en ont 25 alors que celles de l'universitaire en ont près de 29. Quant à leur état civil, près des deux tiers des travailleuses du secondaire sont célibataires alors que c'est le cas d'un peu moins de la moitié de celles du collégial et de l'universitaire. Sauf pour les universitaires, qui semblent plus enclines au célibat, la situation des répondantes à notre enquête s'apparente à celle qui a cours chez les Québécoises du même âge. En somme, l'exercice d'un emploi non traditionnel ne semble pas plus exclure la vie maritale qu'il ne semble l'exiger.

La très grande majorité des répondantes n'ont pas d'enfants à leur charge et la majorité de celles qui en ont, n'en ont qu'un. Comme pour l'état civil, ce fait est à mettre en relation avec la conjoncture démographique générale où les femmes font de moins en moins d'enfants, et ce, de plus en plus tardivement.

La presque totalité des répondantes du secondaire et du collégial et la grande majorité de celles de l'universitaire proviennent d'une famille dont les deux parents sont canadiens-français. Ces familles comptent en moyenne de quatre à cinq enfants ; les travailleuses les moins scolarisées appartiennent aux familles les plus nombreuses. Les répondantes ont grandi entourées d'un nombre équivalent de frères et de sœurs. Contrairement aux résultats obtenus auprès d'autres échantillons, on ne trouve pas, chez les travailleuses non traditionnelles que nous avons interviewées, une proportion élevée de filles uniques, d'aînées de famille ou de filles élevées dans une « famille de gars ».

Nos résultats ne confirment pas non plus la relation maintes fois suggérée dans les recherches américaines entre une origine sociale élevée et le choix d'une carrière non traditionnelle. Chez une proportion importante des répondantes, le père occupe un emploi de niveau « ouvrier ». Si l'on ajoute celles dont le père est technicien, on peut dire que la majorité des répondantes du secondaire et du collégial et plus du tiers de celles de l'universitaire proviennent d'une famille à statut socio-économique faible ou moyen. Par ailleurs, ces résultats indiquent clairement que le niveau de scolarité des filles est en étroite relation avec le niveau d'emploi du père : plus élevé est le niveau de scolarité de la répondante, plus élevée est la proportion de pères occupant un emploi de niveau supérieur. Il semble donc que si ces travailleuses ont réussi à surmonter les stéréotypes liés aux activités professionnelles, il n'en demeure pas moins que le niveau de formation qu'elles acquièrent demeure marqué du sceau de leur origine sociale. Les liens entre le choix professionnel des travailleuses non traditionnelles et celui de leur mère sont plus difficiles à établir : la majorité des répondantes des trois ordres d'enseignement proviennent d'une famille où la mère est travailleuse au foyer. On note toutefois que, parmi les mères qui exercent une activité salariée, les mères des universitaires sont un peu plus nombreuses à occuper des emplois de niveau supérieur. Mais le constat le plus patent, c'est que le fait d'avoir une mère au foyer n'empêche pas les filles de choisir une carrière non traditionnelle.

Les phénomènes de reproduction sociale s'appliquent également dans le choix du conjoint. Dans la moitié des cas pour le secondaire et le collégial et les trois quarts des cas pour l'universitaire, les conjoints des répondantes occupent des emplois correspondant au niveau de formation qu'elles ont elles-mêmes acquis : les conjoints des diplômées du secondaire sont avant tout ouvriers, ceux des diplômées du collégial sont d'abord techniciens alors que la grande majorité des universitaires ont un conjoint professionnel ou cadre.

Voyons maintenant quel est le lien entre le diplôme des répondantes et le niveau de l'emploi qu'elles exercent. Il ressort que la majorité des diplômées du secondaire (63,9 %) sont ouvrières, bien qu'environ le tiers d'entre elles soient techniciennes (31,1 %) ou entrepreneures (4,9 %). Une très forte proportion des diplômées du collégial (91,3 %) sont techniciennes ; les autres sont professionnelles (3,8 %), ouvrières (3,4 %) ou entrepreneures (1,5 %). La presque totalité des diplômées de l'universitaire (98,6 %) sont professionnelles ou cadres alors que quelques-unes (1,4 %) sont techniciennes. À l'évidence, le niveau du diplôme détermine de manière importante le niveau de l'emploi occupé sur le marché du travail. Tel que prévu, un diplôme d'études secondaires mène avant tout à un emploi d'ouvrière, un diplôme d'études collégiales à un emploi de technicienne et un diplôme universitaire à un poste de professionnelle ou de cadre. Il est cependant intéressant de constater qu'une minorité non négligeable des diplômées du secondaire (31,1 %) ont gravi les échelons et occupent un emploi pour lequel une formation collégiale est généralement exigée.

DES EMPLOIS ÉTIQUETÉS « MASCULINS »

Les travailleuses que nous avons interviewées occupaient ou avaient occupé au cours des douze derniers mois un emploi non traditionnel, c'est-à-dire un emploi où les femmes comptaient pour le tiers ou moins de l'effectif de la main-d'œuvre. Ces emplois sont divers. Chez les diplômées du secondaire, on en compte 31 : bouchères, dessinatrices techniques et photograveuses, entre autres. Au collégial, les répondantes exercent 42 emplois différents : certaines sont techniciennes en architecture, en génie ou en sciences physiques, alors que d'autres sont policières. Les universitaires se répartissent en 42 emplois différents. On trouve, notamment, des comptables, des avocates, des ingénieures, des dentistes et des mathématiciennes.

Si tous ces emplois exercés par nos répondantes sont non traditionnels, certains le sont plus que d'autres. Le taux moyen de féminité[4] des emplois occupés va de 12,9 % pour les diplômées du collégial à 13,2 % pour les diplômées du secondaire à 21,3 % pour les universitaires.

Le faible taux de féminité des emplois ne signifie toutefois pas que les travailleuses se trouvent, pendant leurs heures de travail, en contact exclusif avec des hommes. Comme on pouvait s'y attendre, la presque totalité des travailleuses — neuf sur dix — ont un homme comme supérieur immédiat. Par ailleurs, si les trois quarts des diplômées du secondaire et du collégial affirment travailler surtout en présence de collègues masculins, cette proportion tombe à moins de la moitié pour les universitaires. De plus, la clientèle vient ajouter une touche de mixité au milieu non traditionnel : seulement le tiers des travailleuses du secondaire et la moitié de celles du collégial et de l'universitaire estiment être surtout en contact avec une clientèle masculine.

4. Le taux de féminité est le pourcentage de femmes présentes au sein d'un groupe mixte.

UNE SITUATION PROFESSIONNELLE AVANTAGEUSE

La situation professionnelle des travailleuses non traditionnelles interviewées paraît enviable à plusieurs égards (tableau 1).

La grande majorité d'entre elles occupent un emploi permanent, à temps plein, de jour. Vu le jeune âge des répondantes et les difficultés d'insertion au marché du travail que connaissent les jeunes actuellement, cette situation semble relativement positive.

Sauf pour les diplômées du secondaire, le salaire de ces travailleuses non traditionnelles s'avère supérieur à celui de l'ensemble des travailleuses québécoises. En 1986, 40,0 % des répondantes du secondaire, 75,9 % de celles du collégial et 95,4 % de celles de l'universitaire gagnaient 15 000 $ et plus par an, alors que seulement 39,2 % de l'ensemble des travailleuses québécoises étaient dans la même situation. À scolarité égale, le salaire des travailleuses interviewées paraît plus apparenté au salaire des hommes qu'à celui des femmes. Cela va dans le sens de plusieurs études qui démontrent que les salaires des femmes dans les emplois traditionnellement masculins sont plus élevés que ceux des autres travailleuses.

Quant au taux de syndicalisation (30,6 % au secondaire, 39,4 % au collégial et 17,4 % à l'universitaire), à première vue, excepté chez les répondantes universitaires, il paraît comparable à celui de l'ensemble des travailleuses québécoises. Toutefois, si l'on considère le faible

Tableau 1 — Situation professionnelle des travailleuses non traditionnelles

Situation professionnelle	Secondaire		Collégial		Universitaire	
	N*	%	N	%	N	%
• à l'emploi du secteur privé	122	85,2	366	59,9	352	65,9
• emploi permanent	122	75,4	369	68,0	357	82,9
• semaine normale de travail (30 à 44 heures)	123	77,2	366	90,5	356	66,6
• horaire de jour	122	72,1	362	80,6	342	81,9
• salaire de 15 000 $ et plus	120	40,0	361	75,9	349	95,4
• syndiquée	121	30,6	368	39,4	357	17,4
• accès au perfectionnement	121	46,3	359	58,2	315	79,7
• promotion obtenue	117	44,4	362	32,7	304	45,7

* Le nombre indiqué correspond au nombre total de répondantes à la question.

taux de syndicalisation des travailleuses du secteur privé, 23,7% en 1986, et la forte proportion de nos répondantes qui sont employées par ce secteur, la proportion de syndiquées chez les diplômées du secondaire et du collégial paraît alors relativement élevée; elle s'apparente d'ailleurs à celle que l'on observe chez les hommes employés par le secteur privé. La situation des diplômées de l'universitaire, presque deux fois moins syndiquées que celles des autres ordres d'enseignement, doit être mise en relation avec la proportion élevée de travailleuses des professions libérales établies à leur propre compte ou dans une entreprise familiale, de même qu'avec la proportion plus élevée de cadres.

Les travailleuses non traditionnelles interrogées font également état de conditions de perfectionnement et de promotion intéressantes. Environ la moitié des travailleuses du secondaire et du collégial et plus des trois quarts des universitaires considèrent que leur employeur leur facilite l'accès au perfectionnement. Bon nombre d'entre elles ont effectivement suivi des cours depuis l'obtention de leur diplôme. À ce chapitre, les cours de perfectionnement liés à l'emploi occupent une place de choix, suivis des cours de gestion-administration et des cours d'informatique. Fait intéressant à signaler: une bonne partie des diplômées du secondaire et du collégial se sont perfectionnées à un niveau de scolarité supérieur à celui où elles ont obtenu leur diplôme.

Il semble relativement facile de gravir les échelons: près de la moitié des diplômées du secondaire et de l'universitaire et le tiers de celles du collégial ont effectivement obtenu une promotion depuis leur arrivée chez leur employeur. Plus des deux tiers des travailleuses du secondaire et de l'universitaire et plus de la moitié de celles du collégial considèrent comme bonnes ou très bonnes leurs possibilités de promotion.

Mais...

Si la grande majorité des répondantes occupent un emploi permanent, les statuts précaires (temporaire, à contrat, autre) touchent une minorité sensible des répondantes: près du cinquième des diplômées de l'universitaire, le quart de celles du secondaire et près du tiers de celles du collégial.

En matière salariale, nous croyons utile de souligner qu'emploi non traditionnel n'égale pas automatiquement salaire élevé. À preuve: environ le quart des répondantes du secondaire gagnent moins de 10 000 $ par an, soit un salaire équivalent ou inférieur au seuil de pauvreté, même si 90% d'entre elles travaillent à temps plein.

Quant aux promotions, si la majorité des travailleuses estiment avoir de bonnes ou de très bonnes possibilités sur ce plan, il n'en demeure pas moins qu'une minorité non négligeable des répondantes — 26,2% au secondaire et à l'universitaire et 41,3% au collégial — considèrent leurs possibilités de promotion comme mauvaises ou très mauvaises. Par ailleurs, certaines — entre 13,1% et 19,1% selon l'ordre d'enseignement — sont d'avis que leurs collègues masculins sont avantagés à ce chapitre.

UN VÉCU QUI S'ÉLOIGNE DU MYTHE

Un des facteurs reconnu comme un obstacle à l'accès des filles aux carrières non traditionnelles est l'image de marque de ces emplois. Un mythe de l'emploi non traditionnel s'est forgé par l'exagération et la généralisation abusive à l'ensemble des emplois non traditionnels de certaines tâches dévolues occasionnellement aux manœuvres, aux ouvriers des industries lourdes ou aux cols bleus. Ainsi, on suppose qu'une travailleuse non traditionnelle sera placée dans des conditions susceptibles de nuire à sa santé (saleté, poussière, bruit, variation de température, stress), qu'elle devra effectuer des travaux salissants ou des tâches exigeant une force herculéenne, qu'elle devra quotidiennement « opérer » des machines ou des véhicules lourds. Pour les postes de niveau supérieur, où l'on conçoit qu'il n'est pas nécessaire de se salir les mains, on évoque, pour les postes de cadres, les déplacements fréquents, le stress ou les surcharges de travail ou encore, pour les scientifiques, le travail dans l'isolement, sans contact avec le « vrai monde ».

La réalité est tout autre. Le tableau 2 précise dans quelle proportion et à quelle fréquence les travailleuses font face aux divers aspects de ce que nous qualifions de mythe de l'emploi non traditionnel. Précisons tout d'abord que pour aucun des huit aspects mentionnés, et ce à chaque ordre d'enseignement, on ne trouve une majorité de répondantes déclarant vivre « souvent » la situation présumée. Contrairement à l'image construite, ces difficultés[5] ne sont donc pas le lot quotidien de la majorité des travailleuses non traditionnelles. Au contraire, certaines de ces activités sont à peu près absentes de la vie des travailleuses. La très grande majorité d'entre elles — entre 83,5 % et 98,9 % selon l'ordre d'enseignement — n'ont que rarement ou jamais à faire fonctionner des machines ou de l'outillage lourds. Dans une proportion variant de 83,5 % à 95,5 %, elles n'ont que rarement ou jamais à effectuer des tâches qui exigent beaucoup de force physique. Quant au travail dans l'isolement, il est exceptionnel ou inexistant pour la grande majorité des répondantes. Il en va de même des exigences de mobilité géographique, bien qu'une minorité sensible des travailleuses universitaires doivent plus fréquemment voyager à l'extérieur.

Mais...

Il demeure que certaines images négatives associées aux emplois techniques ou de cols bleus s'apparentent aux conditions de travail d'une partie non négligeable des travailleuses interviewées. Par exemple, près de la moitié des répondantes du secondaire et plus du quart de celles du collégial disent avoir souvent à effectuer des travaux salissants ; environ le quart de ces travailleuses sont également souvent aux prises avec des surcharges de travail. De plus, une travailleuse sur deux, diplômée du secondaire ou du collégial, affirme qu'il lui serait impossible d'effectuer ses tâches habituelles si elle était enceinte de six mois (tableau 3).

5. Nous utilisons le terme « difficultés », conformément au mythe de l'emploi non traditionnel qui donne une connotation négative à ces activités. Il est cependant possible que les répondantes ne vivent pas les exigences de force physique, de mobilité géographique ou d'isolement comme des inconvénients.

Tableau 2 — Fréquence de certaines activités présumément liées à l'emploi non traditionnel (en %)

	Activités liées à l'E.N.T.	N	Souvent	Parfois	Rarement	Jamais
Secondaire	• voyages à l'extérieur	123	2,4	5,7	8,1	83,7
	• travail dans l'isolement	123	15,4	9,8	9,8	65,0
	• surcharges de travail	122	27,0	32,8	17,2	23,0
	• exposition à des risques pour la santé	123	22,8	19,5	17,9	39,8
	• force physique exigée	123	18,7	17,9	22,8	40,7
	• travaux salissants	123	45,5	23,6	10,6	20,3
	• conduite de machines ou de véhicules lourds	121	10,7	5,8	9,9	73,6
	• stress intense	123	21,1	26,8	17,9	34,1
Collégial	• voyages à l'extérieur	369	7,8	14,0	16,8	61,5
	• travail dans l'isolement	369	9,8	13,3	23,1	53,8
	• surcharges de travail	369	22,9	40,0	17,5	19,6
	• exposition à des risques pour la santé	368	25,8	22,9	17,1	34,3
	• force physique exigée	369	9,2	20,4	26,4	43,9
	• travaux salissants	369	27,4	26,4	14,8	31,4
	• conduite de machines ou de véhicules lourds	369	2,4	5,7	7,0	85,0
	• stress intense	368	15,7	36,4	18,8	29,1
Universitaire	• voyages à l'extérieur	359	14,2	30,1	22,0	33,7
	• travail dans l'isolement	359	13,4	8,1	29,2	49,3
	• surcharges de travail	358	47,5	34,9	8,9	8,7
	• exposition à des risques pour la santé	358	3,9	8,4	19,6	68,2
	• force physique exigée	359	0,6	3,9	15,6	79,9
	• travaux salissants	359	3,1	10,9	13,4	72,7
	• conduite de machines ou de véhicules lourds	359	0,6	0,6	3,6	95,3
	• stress intense	358	35,5	35,8	10,9	17,9

On peut toutefois se demander si ces deux volets négatifs sont intrinsèquement liés à l'exercice d'un emploi non traditionnel ou s'ils ne sont pas plutôt l'indice d'une organisation du travail qui se préoccupe encore peu des besoins spécifiques aux femmes et de la santé des travailleuses et des travailleurs. Notons aussi que certaines conditions attribuées aux emplois « masculins » de haut niveau (longs horaires, surcharges de travail, stress), si elles ne sont pas aussi fréquentes et répandues que le mythe véhiculé le laisse croire, ne tiennent pas de la pure invention. Plus du quart des travailleuses universitaires font plus de 44 heures de travail par semaine; environ la moitié d'entre elles connaissent souvent des surcharges de travail et plus du tiers, un stress intense. Toutefois, de l'avis des répondantes, la cause première du stress est le manque de temps. Elles font état de « dead line », de la productivité qui prime avant tout, de la course aux renseignements et des commandes qui doivent être livrées pour hier. Ces exemples donnent à penser que ce manque de temps, à l'origine de leur stress, n'est pas lié au caractère non traditionnel de leur emploi.

S'il nous semble essentiel de ne pas passer sous silence les conditions parfois difficiles que connaissent certaines travailleuses non traditionnelles, nous croyons nécessaire de préciser que ces conditions peuvent également avoir cours dans les emplois traditionnellement féminins, pas toujours aussi propres et douillets qu'on le dit. Nous sommes portées à croire que l'isolement des travailleuses de l'imprimerie n'est pas supérieur à celui des travailleuses à domicile, que le stress des notaires n'est pas plus grand que celui des réceptionnistes-téléphonistes, que les agresseurs environnementaux que doivent supporter les techniciennes en sciences physiques ne sont pas plus nombreux que ceux auxquels sont exposées les travailleuses de l'industrie du textile, que les voyages à l'extérieur ne sont pas plus fréquents chez les avocates que chez les hôtesses de l'air, que les bouchères n'ont pas plus besoin de force physique que les préposées aux malades, que les tâches des techniciennes en sciences biologiques ne sont pas plus salissantes que celles des infirmières. Enfin, compte tenu du nombre de femmes battues par leur conjoint, il est permis de se demander si les policières courent des risques de voies de fait tellement plus élevés que les ménagères!

Tableau 3 — Opinion des travailleuses sur la possibilité de concilier leurs tâches et une grossesse

Possibilité d'effectuer leurs tâches si enceinte de 6 mois	Secondaire (n=120) %	Collégial (n=359) %	Universitaire (n=353) %
oui	49,2	45,2	87,5
non	50,8	54,8	12,5

UN ENVIRONNEMENT HUMAIN PAS SI SEXISTE

« Il faut bien plus de force morale que de force physique pour occuper un emploi non traditionnel ». Cette opinion exprimée par une étudiante en formation non traditionnelle porte à réflexion. Elle suggère que les conditions sociales d'exercice de l'emploi non traditionnel, entre autres l'environnement humain, peuvent poser plus de problèmes que les conditions matérielles ou les exigences physiques de cet emploi. La description, certes caricaturale, du milieu de travail non traditionnel n'a rien de très invitant pour une femme. Les travailleurs seraient hostiles à l'entrée des femmes sur leur territoire professionnel. Ces dernières ne seraient acceptées qu'à la condition d'avoir passé le difficile test du début auquel les soumettent leurs confrères. Une seule erreur professionnelle suffirait à les discréditer pour toujours, alors que la réussite trop évidente provoquerait de la jalousie. On n'aurait pas confiance en leurs compétences et, en conséquence, leur expertise professionnelle ne serait pas sollicitée. Quant aux supérieurs, déjà réticents à l'embauche de femmes, ils auraient tendance à leur imposer une supervision plus étroite et à s'allier aux employés masculins pour les confiner à des tâches de secrétariat ou en faire la cible du harcèlement sexuel.

Nous avons abordé l'ensemble de ces aspects au moment des interviews avec les travailleuses. On constate que le sort réservé aux travailleuses non traditionnelles est loin d'être aussi négatif que le portrait tracé précédemment.

L'environnement humain au travail paraît agréable. On peut remarquer, à la lecture du tableau 4, que huit à neuf travailleuses sur dix qualifient de favorable ou de très favorable l'accueil que leur ont réservé leurs collègues masculins. De plus, interrogées sur l'évolution des réactions à leur égard, six travailleuses sur dix, à chaque ordre d'enseignement, affirment que ces réactions, déjà positives à l'arrivée, se sont améliorées. La proportion de celles qui affirment que la situation s'est détériorée est très faible. De l'avis des répondantes, les relations avec leur supérieur sont également plus harmonieuses que conflictuelles : la presque totalité des travailleuses qualifient de bonnes ou de très bonnes leurs relations avec leur supérieur ; environ la moitié d'entre elles les qualifient même de « très bonnes ». Nous les avons invitées à se comparer à leurs collègues masculins à cet égard. L'appréciation des répondantes donne à penser que les relations qu'elles établissent avec leur supérieur seraient légèrement meilleures que celles qui ont cours entre ce dernier et les collègues masculins. Il est possible que l'obligation parfois ressentie par les travailleuses en emploi non traditionnel de faire leurs preuves et de mettre les bouchées doubles les conduise à donner un rendement accru qui les ferait apprécier de leurs employeurs. Il se peut également que les femmes, qui sont socialisées à entretenir de bonnes relations avec autrui, en récoltent certains avantages au niveau des relations avec leur supérieur.

Règle générale, une erreur commise ne provoque pas d'hostilité, pas plus qu'une réussite n'entraîne de jalousie de la part des confrères de travail.

Tableau 4 — Qualité de l'accueil des hommes et des relations avec le supérieur

Accueil des hommes	Secondaire (n=117) %	Collégial (n=365) %	Universitaire (n=322) %
• très favorable	30,8	23,6	26,1
• favorable	60,7	62,2	65,2
• défavorable	4,3	12,6	8,1
• très défavorable	4,3	1,8	0,6
Relations avec le supérieur	**(n=122) %**	**(n=364) %**	**(n=308) %**
• très bonnes	47,5	49,9	54,9
• bonnes	47,5	46,4	43,2
• mauvaises	2,5	3,1	1,9
• très mauvaises	2,5	0,5	0,0

Aux trois ordres d'enseignement, plus de 60% des répondantes estiment que la réaction principale de leurs collègues est de les aider à réparer leurs erreurs. Le laisser-faire vient en second lieu, regroupant entre 20% et 30% des réponses selon l'ordre d'enseignement. Au chapitre des réactions négatives, la réprimande et la moquerie sont peu répandues, touchant moins d'une travailleuse sur dix au secondaire et au collégial, et deux sur 100 à l'universitaire.

Lorsque la travailleuse réussit particulièrement bien une tâche, dans plus de la moitié des cas, la principale réaction des collègues masculins sera de la féliciter ouvertement pour sa réussite. Si l'on ajoute ceux qui l'admirent discrètement, on peut considérer que, dans une proportion variant de près des deux tiers au secondaire à près des trois quarts au collégial et à l'universitaire, les travailleuses évaluent positivement les réactions de leurs collègues. À leur avis, les réactions aux erreurs et réussites d'un autre collègue masculin s'apparentent à celles qui ont cours quand elles en sont les auteures.

Dans le même ordre d'idée, la très grande majorité des travailleuses — entre 78,8% et 87,9% selon l'ordre d'enseignement — considèrent que, tant pour leur supérieur que pour leurs confrères de travail, leur opinion compte autant que celle d'un collègue masculin.

Tableau 5 — Réaction des collègues masculins en cas d'erreur ou de réussite professionnelle de la travailleuse

	Secondaire	Collégial	Universitaire
Réaction en cas d'erreur	**(n=115) %**	**(n=341) %**	**(n=228) %**
• aident à réparer	67,8	61,6	60,4
• laissent réparer	20,0	24,9	30,2
• réprimandent	3,5	2,2	1,0
• se moquent	4,3	7,0	1,0
• aucune réaction	1,7	2,0	3,1
• autre réaction	2,6	2,3	4,2
Réaction en cas de réussite	**(n=114) %**	**(n=345) %**	**(n=287) %**
• félicitation ouverte	51,8	56,4	53,7
• admiration discrète	14,0	16,4	18,5
• indifférence	27,2	15,5	14,6
• jalousie	1,8	3,0	2,1
• aucune réaction	4,4	6,3	8,7
• autre réaction	0,9	2,3	2,4

Pour évaluer l'existence du sexisme dans la répartition des tâches entre collègues, nous avons demandé aux travailleuses de nous indiquer si certaines tâches revenaient plus souvent à elles ou à leurs collègues masculins.

Plus des trois quarts des travailleuses, à chaque ordre d'enseignement, estiment qu'aucune tâche ne leur est confiée plus particulièrement. Toutefois, au secondaire et au collégial, la tendance à confier certaines tâches aux hommes paraît légèrement plus prononcée. Cette division sexuelle du travail, bien que demeurant toujours le fait d'une minorité, s'avère plus répandue chez les moins scolarisées, fort probablement à cause de l'existence de tâches plus nettement associées aux stéréotypes mâles, notamment les travaux qui exigent de la force physique, les travaux salissants et ceux qui présentent des risques pour la santé (tableau 2).

Tableau 6 — Division sexuelle des tâches

	Secondaire		Collégial		Universitaire	
Certaines tâches reviennent plus souvent	**à elle** (n=117) %	**à collègues masculins** (n=117) %	**à elle** (n=334) %	**à collègues masculins** (n=331) %	**à elle** (n=303) %	**à collègues masculins** (n=299) %
oui	23,1	36,8	16,3	26,9	15,2	12,0
non	76,9	63,2	83,7	73,1	84,8	88,0

Quant au harcèlement sexiste et sexuel, s'il ne faut pas en minimiser l'importance, il n'est pas sûr qu'il ait plus d'ampleur et de gravité dans les milieux de travail plus masculinisés. On peut constater, à la lecture du tableau 7, que le harcèlement sexiste (les regards insistants et les blagues désobligeantes à caractère sexuel) est, sans aucun doute, la forme de harcèlement la plus courante. Environ le tiers des travailleuses diplômées du secondaire et de l'universitaire et près de la moitié de celles du collégial ont à vivre souvent ou parfois ces situations dans l'exercice de leur travail. La forme plus explicite de harcèlement sexuel, qui consiste à faire subir à la travailleuse des propositions ouvertes ou des attouchements non désirés, est beaucoup moins répandue. Quant aux situations les plus graves de harcèlement, les propositions à caractère sexuel assorties de promesses ou de menaces en cas de refus, elles semblent rarissimes.

De l'avis des répondantes, le harcèlement vient d'abord des collègues. Dans une moindre mesure, il sera le fait des supérieurs, des clients ou des employés subalternes.

Attendu que les situations les plus fréquentes sont les blagues à caractère sexuel, les travailleuses auront, le plus souvent, tendance à répondre sur le même ton, en retournant la farce contre le harceleur. Bon nombre préféreront toutefois l'indifférence, alors que la colère trouvera nettement moins d'adeptes, sauf chez les diplômées du secondaire. Quant aux plaintes formelles, elles demeurent marginales. Il semble donc que les travailleuses privilégient les stratégies douces. Il est probable qu'elles évaluent que, compte tenu de leur situation de minoritaires, l'ajustement soit préférable à l'affrontement pour assurer leur survie professionnelle.

Dans l'ensemble, les travailleuses ne semblent pas vivre de façon dramatique ces situations de harcèlement. À chaque ordre d'enseignement, plus de neuf travailleuses sur dix estiment que le harcèlement sexiste et sexuel n'est pas un problème grave dans leur milieu de travail.

Tableau 7 — Fréquence du harcèlement sexiste et sexuel et opinion des travailleuses sur sa gravité

Situations de harcèlement	Secondaire	Collégial	Universitaire
a) regards ou blagues à caractère sexuel	(n=121) %	(n=367) %	(n=352) %
souvent	11,6	15,4	6,0
parfois	23,1	27,2	24,1
rarement	12,4	16,5	21,3
jamais	52,9	40,9	48,6
b) attouchements ou propositions non désirés	(n=121) %	(n=367) %	(n=352) %
souvent	2,5	0,1	0,6
parfois	2,5	5,3	3,7
rarement	7,4	10,6	8,2
jamais	87,6	84,1	87,5
c) propositions sexuelles avec promesses ou menaces	(n=118) %	(n=367) %	(n=351) %
souvent	0,8	0,0	0,0
parfois	1,7	0,0	0,3
rarement	1,7	1,9	1,4
jamais	95,8	98,1	98,3
Opinion des travailleuses sur sa gravité	**(n=123) %**	**(n=366) %**	**(n=348) %**
• très grave	3,3	2,1	0,9
• grave	6,5	5,0	2,9
• mineur	20,3	27,7	25,9
• pas un problème	69,9	65,2	70,4

Mais...

Il semble que le maintien de bonnes relations entre la travailleuse non traditionnelle et ses collègues tienne beaucoup aux énergies qu'elle-même y investit. De l'avis des répondantes, c'est d'abord parce qu'elles ont fait leurs preuves, qu'elles ont travaillé fort, que les réactions à leur égard se sont améliorées. Il n'est pas certain que leurs confrères soient soumis à cette sorte d'initiation.

On est également à même de remarquer — même si ce n'est pas le lot de la majorité — que des travailleuses qui ont manifesté une distance à l'égard des stéréotypes sexistes au moment de leur choix de carrière et de leur intégration à l'emploi sont néanmoins aux prises avec une certaine division sexuelle des tâches dans l'exercice de leur travail quotidien. Cette division « colle » aux stéréotypes généralement liés au sexe. Dans un cabinet d'architectes, ce sera plus souvent aux femmes d'arroser les plantes, de décorer le local ou de photocopier les plans, et aux hommes de négocier avec les clients. En foresterie, il reviendra aux hommes de conduire les débusqueuses. En boucherie, les femmes seront plus souvent sollicitées pour faire la viande hachée, le service au comptoir ou le ménage du samedi alors qu'on fera plus souvent appel aux hommes pour l'achat ou le transport des quartiers de viande. Certaines techniciennes en arpentage se verront confier la lecture d'instruments alors que leurs collègues assumeront plus souvent les travaux à l'extérieur et la rencontre des clients importants. Dans le même ordre d'idée, que penser du fait que, au secondaire et au collégial, l'attribution de certaines tâches aux hommes soit plus fréquente que l'attribution de tâches particulières aux femmes? On pourrait être tenté de plaindre les hommes puisque ces tâches qui leur sont dévolues peuvent représenter une surcharge si elles s'ajoutent aux tâches communes aux deux sexes. À l'inverse, on peut déplorer que les femmes soient exclues de tâches qui pourrraient être sources de défi, de dépassement personnel et de reconnaissance professionnelle. Il est probable que cette division des tâches, loin d'être exclusivement guidée par une utilisation optimale des ressources des personnes des deux sexes, prenne appui sur une idéologie paternaliste où les « hommes forts » jouent les galants chevaliers pour épargner aux « femmes frêles et fragiles » les tâches les plus difficiles.

Quant au harcèlement sexuel, si la grande majorité des travailleuses sont d'avis que ce n'est pas un problème grave, il n'en demeure pas moins qu'environ le tiers d'entre elles le voient comme un problème. Même considéré comme mineur, ce problème s'ajoute à la liste des obstacles que peut rencontrer la travailleuse non traditionnelle.

UNE SATISFACTION ÉLEVÉE

Si encore peu de femmes s'aventurent dans l'univers professionnel « masculin », celles qui y sont ne semblent pas le regretter! En effet, neuf travailleuses sur dix, interviewées dans le cadre de cette étude, se disent satisfaites ou très satisfaites de leur emploi. La presque totalité des répondantes se déclarent satisfaites de travailler dans un domaine masculin; environ la moitié des répondantes s'estiment d'ailleurs « très satisfaites » à cet égard. Interrogées sur leur projet de carrière, plus de huit travailleuses sur dix disent souhaiter travailler dans le même domaine au cours des trois prochaines années. La plupart de celles qui envisagent un changement continueraient dans le non-traditionnel, ce qui nous paraît lié à leur satisfaction élevée.

L'analyse des données (tableau 8) révèle que c'est au chapitre des relations de travail avec les supérieurs, les collègues et les clients que l'on trouve la plus grande proportion de travailleuses satisfaites. En second lieu, viennent le prestige du métier ou de la profession pour les travailleuses du secondaire et de l'universitaire, et les tâches proprement dites pour les travailleuses du collégial. Ce dernier aspect occupe le troisième rang pour les répondantes du secondaire et de l'universitaire alors qu'il fera place aux conditions de travail chez celles du collégial.

Si l'on compare ces résultats à ceux des enquêtes menées auprès du personnel enseignant (Cormier et al., 1985) ou du personnel de soutien des commissions scolaires et des cégeps (Payeur, 1988), le degré de satisfaction des travailleuses non traditionnelles paraît, selon les aspects visés, équivalent ou supérieur à celui des travailleuses du réseau de l'éducation; quant à l'insatisfaction, elle s'avère légèrement moins répandue chez les travailleuses non traditionnelles.

De plus, un quart des répondantes affirment ne trouver aucune tâche désagréable, un indice de plus de leur enthousiasme à l'égard de leur emploi. Aux trois ordres d'enseignement, les tâches de conception et de solution de problèmes occupent la première place parmi les tâches agréables. Ces tâches concernent, entre autres, les activités suivantes : déterminer l'ordre de priorité du service, établir le programme d'activités, choisir les matériaux, planifier les projets, mener un dossier de A à Z, élaborer des méthodes nouvelles, faire un travail créatif. Au collégial et à l'universitaire, les tâches de relations humaines (travailler en équipe, aider les gens, être en contact avec le public) viennent en seconde place. Au secondaire, cette place sera occupée par les tâches techniques (analyses de produits, mesures de débit, calibrage d'appareils), mais les tâches de relations humaines suivent de près. Aux trois ordres d'enseignement, les tâches d'exécution et de routine remportent le prix citron. Voici quelques illustrations de ce type de tâches désagréables : s'occuper de la paperasse pour une technicienne des mines, faire de la viande hachée pour une bouchère, corriger les plans faits par d'autres pour une technicienne en architecture, effectuer des entretiens routiniers pour une électronicienne ou faire le travail « d'exécution bête comme la copie des plans avec les machines » pour une architecte. Les autres tâches considérées comme désagréables varient selon le niveau du diplôme obtenu.

Ces résultats relatifs aux tâches agréables et désagréables nous amènent à remettre en question certaines

Tableau 8 — Satisfaction à l'égard du travail (en %)

	Aspects du travail	N	très satisfaite	satisfaite	insatisfaite	très insatisfaite
Secondaire	• salaire	123	13,8	62,6	15,4	8,1
	• conditions de travail	123	27,6	56,1	14,6	1,6
	• tâches	123	21,1	67,5	8,9	2,4
	• prestige	122	25,4	63,9	9,0	1,6
	• relations de travail	122	33,6	61,5	4,1	0,8
	• épanouissement	123	26,0	51,2	15,4	7,3
	• compatibilité avec vie privée	120	25,0	57,5	14,2	3,3
	• domaine masculin*	91	54,9	40,7	2,2	2,2
	• satisfaction générale	123	46,8	44,7	5,7	0,8
Collégial	• salaire	369	20,4	59,5	16,6	3,5
	• conditions de travail	369	22,4	62,6	14,3	0,7
	• tâches	369	21,8	69,0	9,2	0,0
	• prestige	364	17,9	65,1	14,8	2,2
	• relations de travail	369	32,4	60,9	5,5	1,2
	• épanouissement	369	21,1	55,8	20,9	2,2
	• compatibilité avec vie privée	368	19,8	61,9	17,5	0,8
	• domaine masculin*	277	47,3	49,8	2,7	0,1
	•satisfaction générale	369	30,6	61,3	7,4	0,7
Universitaire	• salaire	359	18,4	64,9	14,5	2,2
	• conditions de travail	359	29,2	59,3	10,9	0,6
	• tâches	356	27,2	64,0	8,1	0,8
	• prestige	342	23,1	69,6	7,0	0,3
	• relations de travail	358	34,4	60,6	4,5	0,6
	• épanouissement	356	25,6	53,9	18,5	2,0
	• compatibilité avec vie privée	355	23,7	55,8	18,0	2,5
	• domaine masculin*	253	41,1	54,9	4,0	0,0
	• satisfaction générale	354	29,9	63,6	5,9	0,6

* Environ une répondante sur quatre ne considère pas son domaine comme traditionnellement masculin, ce qui explique le plus faible nombre de répondantes à cet item.

croyances à l'égard des intérêts des femmes. Si les tâches de conception et de solution de problèmes, auxquelles on doit ajouter les tâches techniques au secondaire, sont considérées par près de la moitié des répondantes de chaque ordre d'enseignement comme les tâches les plus agréables et qu'à l'opposé les tâches d'exécution et de routine occupent le premier rang des tâches désagréables aux trois ordres d'enseignement, cela donne à penser que les travailleuses apprécient les tâches qui impliquent des responsabilités et laissent place à l'initiative. Il se peut que cet intérêt ne soit pas caractéristique des travailleuses non traditionnelles, mais qu'il soit également partagé par l'ensemble des femmes, ce qui permet de croire que leur cantonnement dans des postes d'exécution du bas de l'échelle socio-professionnelle serait dû à d'autres facteurs qu'à leur intérêt pour les fonctions d'exécutante et à leur peur des responsabilités.

Mais...

Quelques aspects du travail soulèvent toutefois l'insatisfaction d'une minorité sensible de répondantes. Près du quart des travailleuses du secondaire et du collégial se disent insatisfaites ou très insatisfaites de leur salaire et des possibilités d'épanouissement. Nous avons déjà souligné que les salaires dans certains emplois non traditionnels étaient, surtout pour les diplômées du secondaire, à la limite du seuil de pauvreté, ce qui ne doit pas manquer de susciter l'insatisfaction. Par ailleurs, il est difficile d'estimer ce qui peut provoquer ce sentiment à l'égard des possibilités d'épanouissement. Ces travailleuses entretenaient-elles des attentes élevées à ce sujet? Le fait que certaines travailleuses se fassent « refiler » les tâches d'exécution et de routine expliquerait-il ce phénomène? La question reste ouverte. Du côté des universitaires, les possibilités d'épanouissement et de compatibilité avec la vie privée recueillent l'insatisfaction d'un peu plus du cinquième des répondantes. Il est possible que les longs horaires de travail et la mobilité géographique exigés dans certains emplois soient à la source de cette insatisfaction.

UN CHOIX DE CARRIÈRE SANS OPPOSITION

Les travailleuses interviewées décrivent en termes positifs la période de formation qui a précédé l'exercice de l'emploi non traditionnel.

Environ les deux tiers des répondantes ont fait un choix de passion : elles s'intéressaient à ce domaine, elles aimaient certains aspects du travail ou de la formation.

En bref, elles ont choisi d'étudier dans ce domaine parce qu'elles aimaient cela. Le salaire de même que les perspectives d'emploi semblent avoir été de peu d'importance dans leur choix d'une carrière non traditionnelle. Les modèles en chair et en os n'étaient pas légion. La grande majorité des répondantes — six sur dix au secondaire et à l'universitaire et huit sur dix au collé-

Tableau 9 — Personne ayant influencé la travailleuse dans le choix de son domaine d'études

Personne l'ayant influencée	a attiré l'attention (n=123) %	a encouragé (n=123) %	a découragé (n=122) %
• mère	0,0	5,7	2,5
• père	2,4	7,3	4,9
• père et mère	0,8	17,9	7,4
• autre parenté	9,8	8,1	4,1
• amie	8,1	4,9	4,9
• ami ou conjoint	0,8	4,1	1,6
• autre élève	3,3	2,4	2,5
• personnel d'orientation ou d'information scolaire	30,1	5,7	2,5
• autre personnel scolaire	6,5	8,1	2,5
• matériel documentaire*	8,1	0,0	0,0
• « personne »	24,4	33,3	67,2
• autre	5,7	2,4	0,0

		(n=388) %	(n=367) %	(n=366) %
Collégial	• mère	0,6	2,6	4,3
	• père	1,8	5,1	4,5
	• père et mère	0,3	23,3	3,9
	• autre parenté	6,8	6,3	1,7
	• amie	3,5	3,9	1,4
	• ami ou conjoint	5,2	4,4	2,1
	• autre élève	1,5	1,7	1,7
	• personnel d'orientation ou d'information scolaire	30,1	2,2	3,1
	• autre personnel scolaire	8,6	4,7	5,1
	• matériel documentaire*	10,6	0,0	0,0
	• « personne »	30,4	44,7	70,9
	• autre	0,6	1,1	1,3

		(n=357) %	(n=358) %	(n=353) %
Universitaire	• mère	0,3	5,1	2,5
	• père	9,5	13,8	2,3
	• père et mère	1,1	22,3	3,1
	• autre parenté	5,6	6,2	3,4
	• amie	3,1	1,4	1,7
	• ami ou conjoint	7,0	9,3	1,7
	• autre élève	5,9	2,5	2,0
	• personnel d'orientation ou d'information scolaire	5,0	0,6	1,4
	• autre personnel scolaire	5,0	2,5	1,7
	• matériel documentaire*	4,8	0,0	0,0
	• « personne »	51,0	34,8	78,8
	• autre	1,7	1,7	1,4

* Malgré la formulation de la question, des répondantes ont mentionné du matériel documentaire (livres, brochures) comme source de leur orientation non traditionnelle.

gial —, au moment de poser leur choix professionnel, ne connaissaient personne étudiant ou travaillant dans le domaine.

L'examen du tableau 9 permet de constater qu'une proportion importante des répondantes — environ le quart des diplômées du secondaire, près du tiers des collégiennes et la moitié des universitaires — ont affirmé que « personne » n'avait attiré leur attention sur le programme de formation choisi.

Par ailleurs, au secondaire et au collégial, le personnel d'orientation et d'information scolaire et professionnelle a contribué de façon notable à susciter l'intérêt de l'étudiante pour le programme choisi; à l'universitaire, le père et le conjoint occupent une position privilégiée.

Au chapitre des encouragements, on note également qu'une minorité non négligeable des répondantes estiment que « personne » ne les a encouragées dans le choix de leur domaine d'études. Les personnes qui ont le plus encouragé l'étudiante dans son choix proviennent d'abord du réseau familial. Plus du tiers des diplômées du secondaire et du collégial et près de la moitié des universitaires désignent quelqu'un de la famille comme la personne la plus encourageante. Les parents occupent au sein de ce réseau une position privilégiée. Les tentatives de dissuasion, deux fois plus rares que les manifestations d'appui, provenaient avant tout des membres de la famille. En somme, les parents font figure d'intervenants privilégiés tant au chapitre des encouragements que des découragements. Cela n'est pas très étonnant car, à l'âge où elles choisissent leur domaine d'études, la plupart des élèves et étudiantes sont mineures, ce qui a comme corollaire la participation de leurs parents dans les décisions d'importance qu'elles doivent prendre.

Mais...

Si, en général, l'entourage des travailleuses non traditionnelles interrogées semble avoir fait preuve d'ouverture à l'égard de leur choix professionnel, il faut cependant prendre garde d'étendre cette situation à l'ensemble des étudiantes qui envisagent un domaine d'études non traditionnel. En effet, dans les cas où les tentatives de décourager l'étudiante ont vraiment porté fruit, celles-ci ne sont pas là pour en faire état! Par ailleurs, il est surprenant de constater à quel point une partie importante des répondantes ont traversé les diverses étapes du choix de formation sans aucun soutien de leur entourage: environ le quart des diplômées du secondaire, près du tiers des collégiennes et la moitié des universitaires ont affirmé que personne n'avait attiré leur attention sur le programme choisi; plus du tiers des répondantes du secondaire et de l'universitaire et près de la moitié de celles du collégial ont maintenu leur choix de formation sans encouragement de qui que ce soit; entre le cinquième et le tiers des répondantes, selon l'ordre d'enseignement, ont même dû passer outre les tentatives de leur entourage de les décourager.

Un autre phénomène attire également notre attention. On note que le personnel scolaire, et particulièrement le personnel d'orientation et d'information, qui avait pourtant attiré l'attention de bon nombre de répondantes du secondaire et du collégial sur le programme choisi, est peu mentionné au niveau des encouragements. On peut se réjouir que cette catégorie d'intervenants soit pratiquement absente de la liste des personnes ayant voulu décourager l'élève, mais on peut déplorer qu'elle ne joue pas un rôle plus important en matière de soutien au choix de carrière d'élèves qui, vu le caractère innovateur de leur cheminement, en auraient peut-être besoin.

UN CHEMINEMENT SCOLAIRE SANS TROP D'EMBÛCHES

Le parcours scolaire d'une bonne partie des travailleuses interviewées semble avoir été exempt d'embûches : près d'une répondante sur deux au secondaire, plus d'une sur quatre au collégial et une sur cinq à l'universitaire n'ont perçu aucune difficulté au moment de leur formation (tableau 10). Quant à celles qui ont éprouvé certaines difficultés, elles mentionnent avant tout des difficultés d'ordre général que tout élève peut rencontrer : il y a, entre autres, trop d'heures de cours, trop d'étude exigée ou trop de théorie ; certains professeurs ne sont pas aussi compétents ou aussi accessibles qu'on le voudrait.

Comme nous l'avons fait pour la situation en emploi, nous avons placé les répondantes devant la liste des difficultés qu'elles sont censées éprouver en formation non traditionnelle et leur avons demandé de nous indiquer la fréquence à laquelle elles ont eu à les affronter. Les résultats sont rassemblés au tableau 11.

On constate que, pour aucune des huit difficultés présumées, on ne trouve une majorité de répondantes déclarant vivre « souvent » cette situation, et ce, à chaque ordre d'enseignement. Si ces difficultés ne sont pas totalement inconnues des répondantes, il convient de reconnaître qu'elles ne constituent pas le lot quotidien de la majorité des travailleuses non traditionnelles au moment de leur formation.

Tableau 10 — Principale difficulté rencontrée en formation

Principale difficulté en formation	Secondaire (n=121) %	Collégial (n=361) %	Universitaire (n=350) %
• difficultés générales	24,0	50,7	68,9
• difficultés liées à la socialisation des filles	14,9	10,5	4,3
• difficultés liées au caractère NT	15,7	10,7	6,8
• aucune difficulté perçue	45,5	28,1	20,0

Tableau 11 — Fréquence de certaines difficultés supposément éprouvées en formation (en %)

	Difficultés éprouvées durant la formation	N	Souvent	Parfois	Rarement	Jamais
Secondaire	• manque d'amies en classe	123	10,6	4,9	10,6	74,0
	• rareté de professeures	123	18,7	5,7	10,6	65,0
	• harcèlement sexuel des étudiants	123	11,4	12,2	16,3	60,2
	• harcèlement sexuel des professeurs	123	2,4	8,1	6,5	82,9
	• stress de faire ses preuves	123	19,5	13,8	9,8	56,9
	• méconnaissance des outils	123	8,1	15,4	13,0	63,4
	• peu d'équipements pour filles	123	3,3	4,1	8,9	83,7
	• pas d'accès aux équipements de sports	122	2,5	2,5	9,0	86,1
Collégial	• manque d'amies en classe	369	10,2	9,3	15,5	65,0
	• rareté de professeures	369	30,2	12,8	11,9	45,0
	• harcèlement sexuel des étudiants	369	10,1	17,5	25,2	47,2
	• harcèlement sexuel des professeurs	369	3,9	12,8	21,7	61,6
	• stress de faire ses preuves	369	19,0	19,8	15,7	45,4
	• méconnaissance des outils	369	15,0	25,6	21,0	38,4
	• peu d'équipements pour filles	369	3,1	4,2	8,3	84,3
	• pas d'accès aux équipements de sports	366	1,5	1,8	8,2	88,4
Universitaire	• manque d'amies en classe	358	12,3	11,7	8,9	67,0
	• rareté de professeures	359	33,7	14,5	6,1	45,7
	• harcèlement sexuel des étudiants	359	3,9	13,4	20,6	62,1
	• harcèlement sexuel des professeurs	359	1,7	7,5	18,9	71,9
	• stress de faire ses preuves	359	14,8	20,1	14,5	50,7
	• méconnaissance des outils	357	10,4	18,2	11,5	59,9
	• peu d'équipements pour filles	358	1,7	3,6	5,6	89,1
	• pas d'accès aux équipements de sports	354	2,3	2,0	4,8	91,0

Mais...

Une minorité de répondantes — près du tiers au secondaire, plus du cinquième au collégial et plus du dixième à l'universitaire — ont toutefois éprouvé des difficultés dues aux carences de leur socialisation ou au caractère non traditionnel de leur programme.

Les difficultés relatives à la socialisation sont surtout attribuables à leur manque d'expérience technique antérieure: certaines trouvent difficile de maîtriser les termes techniques, particulièrement la première année, alors que d'autres ont eu des problèmes à s'adapter à un outillage qu'elles n'avaient jamais utilisé auparavant. Cela crée un écart avec les garçons: elles partent de zéro alors que les garçons ont déjà une certaine connaissance et expérience de base dues à leur socialisation plus technique. Quant aux difficultés liées au caractère non traditionnel du domaine, elles se manifestent surtout par des problèmes de relations avec les garçons de la classe. Certaines ont trouvé pénible de « se faire écœurer à longueur de journée par les garçons », « d'entendre leurs farces plates », « d'être toute seule de fille et d'avoir à faire face aux préjugés du milieu », « à la compétition », « d'être sur les nerfs parce que les gars étaient toujours sur le dos des filles ». D'autres ont observé ce sexisme de la part de leurs professeurs: elles devaient faire leurs preuves, ne se sentaient pas prises au sérieux, devaient transiger avec certains professeurs « bouchés qui ne croyaient pas qu'une femme pouvait réussir dans ce domaine ». Le manque d'amies et de professeures, le harcèlement sexiste de clients lors des stages, les conditions de santé et de sécurité en atelier, les exigences de force physique accrues par l'utilisation d'appareils inadéquats ont également été mentionnés par quelques répondantes.

Par ailleurs, si les difficultés supposément rencontrées en formation non traditionnelle se sont avérées nettement moins répandues que prévu, certains obstacles ne sont pas absents de la vie scolaire des répondantes. Notamment, comme on peut le constater à la lecture du tableau 11, le stress de faire ses preuves, la rareté de professeures et la méconnaissance des outils ont paru difficiles à une minorité non négligeable de répondantes. De plus, il nous semble important de ne pas passer sous silence les difficultés moins généralisées — le harcèlement sexuel de la part des étudiants ou des professeurs, le manque d'amies et l'absence d'équipements accessibles ou adéquats — car elles peuvent conduire certaines étudiantes à délaisser leur choix de carrière non traditionnel.

DES RELATIONS PLUTÔT ÉGALITAIRES

À la lecture du tableau 12, on peut constater que l'environnement scolaire paraît plutôt ouvert à la présence des étudiantes. Pour plus de neuf répondantes sur dix, les confrères de classe ont réagi favorablement ou très favorablement à leur présence en classe. La majorité d'entre elles se sont senties acceptées tout de suite, dès leur arrivée. Dans l'ensemble, elles se sont senties traitées par le personnel enseignant sur un pied d'égalité avec les garçons ; dans certains cas, elles gardent même l'impression d'avoir reçu plus d'aide pédagogique que leurs confrères. La très grande majorité des répondantes n'ont pas remarqué de division sexuelle des tâches au moment de leur formation. Rares sont celles qui considèrent que le harcèlement sexiste et sexuel représentait un problème grave pour les étudiantes de leur spécialité.

Tableau 12 — Qualité des relations entre les sexes en formation : estimation des répondantes

Relations entre les sexes	Secondaire %		Collégial %		Universitaire %	
	N		N		N	
• réaction favorable ou très favorable des étudiants	121	90,9	358	94,1	344	96,8
• acceptation immédiate par les étudiants	123	65,0	363	65,6	355	71,5
• aide pédagogique équivalente à celle des garçons	123	83,7	367	82,6	353	89,2
• attribution de tâches particulières à elle	122	11,5	369	7,9	356	8,4
• attribution de tâches particulières aux garçons	122	26,2	367	15,4	356	5,1
• harcèlement sexuel : problème grave ou très grave	123	9,8	369	7,5	358	3,7

Mais...

L'acceptation de la part des confrères de classe semble toutefois soumise à un certain délai pour bon nombre de répondantes. Pour plus du tiers des répondantes du secondaire et du collégial et plus du quart des universitaires, l'acceptation n'a pas été immédiate. Dans la plupart des cas, quelques semaines ont suffi pendant lesquelles les étudiantes ont attendu patiemment, démontré leur capacité ou fait montre d'humour ou de colère. Certaines auront cependant dû compter quelques mois, voire, plus exceptionnellement, un an et plus ; quelques-unes gardent l'impression de n'avoir jamais été acceptées.

Quant à l'attribution de tâches spécifiques à l'un ou l'autre sexe, même si elle n'a été observée que par une minorité de répondantes, elle donne à penser que la formation peut parfois creuser les écarts déjà présents dans les acquis culturels des garçons et des filles. En confiant plus aux filles les petites commissions et les travaux de bureau et surtout, en réservant aux garçons les travaux exigeant de la force physique, de l'habileté technique ou un esprit de décision, ne prive-t-on pas les filles d'occasions d'apprentissage et de valorisation ?

UN VÉCU QUI DIFFÈRE SELON LE NIVEAU DU DIPLÔME

Il nous paraît utile de nuancer le portrait général tracé précédemment, en précisant les conditions particulières que connaissent les travailleuses non traditionnelles selon le niveau de formation atteint.

À cet égard, l'étude met au jour des écarts importants en ce qui concerne la situation professionnelle des travailleuses. En matière de permanence d'emploi, les universitaires viennent en tête de liste, suivies des diplômées du secondaire et du collégial. Par contre, en ce qui a trait à la syndicalisation, les diplômées universitaires sont pratiquement deux fois moins syndiquées que celles des autres ordres d'enseignement. Le fait qu'elles soient plus nombreuses à être établies à leur propre compte et à occuper des postes de gestion peut expliquer leur faible taux de syndicalisation. Quant au salaire, il varie considérablement selon le niveau du diplôme : la tranche médiane de salaire, qui est de 10 000 $ à 14 999 $ pour les travailleuses diplômées du secondaire, augmente de 5 000 $ pour les diplômées du collégial, et encore de 15 000 $ pour les diplômées universitaires. Le dicton « Qui s'instruit s'enrichit » trouve ici une confirmation. On observe aussi que les horaires de travail sont plus longs chez les diplômées universitaires où plus du quart des répondantes effectuent plus de 44 heures de travail par semaine.

L'accès au perfectionnement s'élève avec le niveau de formation : plus les répondantes sont scolarisées, plus elles sont nombreuses à affirmer que l'employeur leur offre des possibilités de se perfectionner. De même, la proportion de travailleuses ayant suivi des cours depuis l'obtention de leur diplôme augmente avec le degré de scolarité. Il est possible que les travailleuses plus scolarisées soient, au point de départ, plus portées vers les études et soient ainsi plus enclines à formuler des demandes de perfectionnement à leur employeur ou à s'inscrire elles-mêmes à des cours. Quant aux promotions, elles se font plus rares chez les diplômées du collégial que chez celles du secondaire et de l'universitaire. Il est possible que l'échelle de promotion en place dans les entreprises permette plus aisément les passages d'ouvrière spécialisée à technicienne, et ceux de professionnelle à cadre, que les passages de technicienne à professionnelle.

On remarque également des différences en ce qui a trait aux conditions matérielles d'exercice de l'emploi non traditionnel. Plus la scolarité de la travailleuse est élevée, plus le nombre de difficultés supposément rencontrées en emploi non traditionnel diminue, ce qui nous amène à conclure que le mythe de l'emploi non traditionnel, même s'il demeure empreint d'exagération, est plus près du vécu des diplômées du secondaire et du collégial que de celui des universitaires. Les premières se heurteront plus souvent à des travaux salissants, à d'autres exigeant de la force physique ou présentant des risques pour la santé. Par contre, les secondes seront plus fréquemment aux prises avec des surcharges de travail ou du stress intense. Ces conditions de travail ne sont pas sans lien avec la possibilité de concilier grossesse et activité professionnelle ; environ la moitié des diplômées du secondaire et du collégial estiment qu'une femme enceinte de six mois ne pourrait pas effectuer les tâches propres à leur emploi, alors que seulement une universitaire sur dix est de cet avis.

La proportion des travailleuses ayant noté une division sexuelle des tâches en emploi est sensiblement plus élevée au secondaire qu'au collégial et perd encore de l'importance à l'universitaire. Il est possible que, chez les travailleuses diplômées du secondaire et du collégial, la présence plus marquée de tâches nettement associées aux stéréotypes mâles (tâches salissantes, exigeant de la force physique ou présentant des risques pour la santé) conduise à une division sexuelle du travail plus prononcée que celle qui est observée chez les universitaires.

Jetons maintenant un regard sur l'environnement humain au travail.

Le harcèlement sexiste et sexuel s'avère plus fréquent dans les milieux de travail des diplômées du collégial ; près de la moitié d'entre elles ont été souvent ou parfois la cible de regards ou de blagues à caractère sexuel alors qu'environ le tiers des diplômées du secondaire et de l'universitaire se sont trouvées dans cette situation. Si, dans l'ensemble, le harcèlement en provenance des collègues est le plus répandu, il l'est plus encore au collégial qu'aux autres niveaux, alors que celui qui est manifesté par les supérieurs l'est plus au secondaire et que celui qui est le fait des clients touche une proportion plus élevée d'universitaires. Ces écarts peuvent être reliés aux emplois occupés par les répondantes, qui les placent plus ou moins fréquemment en présence de supérieurs, de collègues ou de clients.

La satisfaction à l'égard du travail, si elle paraît élevée pour l'ensemble des répondantes, l'est plus encore pour les travailleuses diplômées du secondaire. La proportion d'entre elles qui se déclarent à la fois très satisfaites de leur emploi et du fait de travailler dans un domaine masculin est plus forte que chez les autres travailleuses. Elles sont également plus nombreuses à trouver toutes les tâches agréables et aucune tâche désagréable. Il se peut que les travailleuses non traditionnelles qui ont un diplôme d'études secondaires tirent de plus grands avantages relatifs de ce choix non traditionnel que les travailleuses diplômées des autres ordres d'enseignement. Le fait qu'un fort pourcentage de leurs consœurs d'études soient en chômage ou en emploi traditionnel peut également contribuer à ce qu'elles évaluent plus positivement leur situation personnelle.

Voyons maintenant ce qu'il en est pour la période de formation.

L'engagement de l'entourage prend des formes diverses selon le niveau du diplôme des répondantes. Les universitaires sont plus nombreuses à affirmer que personne n'a attiré leur attention sur le programme choisi. Au secondaire et au collégial, près du tiers des répondantes attribuent au personnel d'orientation et d'information scolaire le fait d'avoir suscité leur intérêt pour leur programme de formation ; chez les diplômées universitaires, le père est mentionné deux fois plus souvent que cette catégorie de personnel scolaire. C'est au collégial où l'étudiante a le moins souvent pu compter sur une personne connue dans le domaine pour lui servir de modèle. Au secondaire, les modèles féminins ont été plus répandus, vu l'importance d'amies connues dans le domaine, par opposition aux amis et conjoints au collégial et à l'universitaire et aux pères à l'universitaire. Les encouragements de la part de l'entourage ont également été plus limités au collégial : environ le tiers des diplômées du secondaire et de l'universitaire estiment que personne ne les a encouragées dans le choix de leur domaine d'études comparativement à près de la moitié des collégiennes. Pour leur part, les tentati-

ves de dissuasion diminuent avec l'augmentation de la scolarité.

Le milieu de formation s'avère plus « masculin » aux plus faibles niveaux de scolarité : plus des deux tiers des diplômées du secondaire, plus de la moitié de celles du collégial et moins du tiers de celles de l'universitaire, estiment avoir étudié avec une grande majorité de garçons. La division sexuelle des tâches en formation diminue avec l'augmentation de la scolarité, surtout en ce qui concerne les tâches attribuées spécifiquement aux garçons. Cette situation s'apparente à celle que l'on observe en emploi.

Du côté des difficultés en formation, si le stress de faire ses preuves est commun à l'ensemble des diplômées, la méconnaissance des outils s'avère plus aiguë au collégial, alors que la rareté de professeures est une difficulté commune aux répondantes du collégial et de l'universitaire. Les diplômées du secondaire semblent avoir été plus à l'abri des difficultés scolaires. Près de la moitié d'entre elles affirment n'avoir rencontré aucune difficulté au cours de leur formation, alors qu'un peu plus du quart des collégiennes et seulement le cinquième des universitaires sont de cet avis. Cependant, alors que les difficultés mentionnées par ces dernières sont presque exclusivement d'ordre général, les difficultés liées à la socialisation des filles et au caractère non traditionnel de leur choix prennent un peu plus d'importance au collégial et supplantent les difficultés générales au secondaire.

Du côté de l'environnement humain en formation, il ressort que les diplômées du secondaire évaluent plus positivement la réaction des élèves masculins à leur présence en classe. Cependant, l'acceptation paraît avoir été un peu plus souvent immédiate dans le cas des universitaires.

UN VÉCU QUI DIFFÈRE SELON L'EMPLOI EXERCE

Même avec un niveau de formation équivalent, le vécu des travailleuses varie grandement selon le milieu de travail, l'emploi exercé, le programme de formation fréquenté.

Au secondaire, les dessinatrices techniques semblent avantagées sur plusieurs plans. Elles ont un meilleur salaire. Elles sont rarement soumises à l'isolement, à des travaux salissants ou exigeant une grande force physique. Pour près des trois quarts d'entre elles, la grossesse ne poserait pas de problème de conciliation avec leurs tâches professionnelles. Les conditions matérielles d'exercice de l'emploi paraissent plus difficiles chez les travailleuses de l'imprimerie et de la fabrication : plus du tiers d'entre elles vivent, souvent ou parfois, de l'isolement et ont à effectuer des travaux exigeant une force physique élevée ; près des trois quarts sont aux prises avec des travaux salissants ; une travailleuse sur deux ne pourrait poursuivre ses tâches habituelles si elle était enceinte de six mois. De leur côté, les bouchères travaillent moins souvent de jour et gagnent un moins bon salaire. Si les problèmes d'isolement leur sont étrangers, les travaux exigeant de la force physique et, plus encore, les travaux salissants semblent leur lot quotidien. Quatre bouchères sur cinq considèrent l'état de grossesse avancé comme incompatible avec leurs tâches. L'accès à la syndicalisation semble plus facile puisqu'elles sont environ deux fois plus nombreuses à être syndiquées que leurs consœurs du secondaire.

La situation en formation paraît plus homogène. On observe cependant quelques particularités selon le programme de formation fréquenté. Les diplômées de dessin technique sont les plus nombreuses à s'être perfectionnées depuis l'obtention de leur diplôme. Celles de photographie et imprimerie ont reçu moins d'encouragements de la part de l'entourage alors que c'est chez celles de coupe de viande que la division sexuelle des tâches a eu le plus d'ampleur.

Au collégial, les techniciennes en architecture et génie sont celles pour qui la grossesse pose le moins de problèmes. Pour leur part, les techniciennes en sciences physiques sont plus souvent aux prises avec des travaux présentant des risques pour la santé ; les travaux salissants sont relativement fréquents. Pour environ neuf répondantes sur dix, la grossesse serait source de problèmes. C'est chez les techniciennes en sciences physiques où l'on trouve la proportion la plus élevée de répondantes ayant suivi des cours depuis l'obtention de leur diplôme. De leur côté, les techniciennes en sciences biologiques et agronomiques, si elles peuvent compter sur les conjoints les plus ouverts à leur cheminement professionnel, sont moins nombreuses à occuper un emploi permanent et relativement peu nombreuses à avoir profité d'une promotion. C'est chez ces travailleuses que les exigences de force physique de même que l'obligation d'effectuer des travaux salissants sont les plus élevées. Les policières, quant à elles, jouissent d'avantages marqués sur le plan du salaire et de l'accès à la syndicalisation ; elles sont également relativement nombreuses à avoir suivi des cours de perfectionnement. Par contre, c'est chez cette catégorie de travailleuses que l'horaire de travail paraît le plus irrégulier, que les promotions se font le plus rares, que la

grossesse paraît le plus en conflit avec la réalisation des tâches habituelles, que les conjoints sont les moins enthousiastes à l'égard de leur vie professionnelle et que le harcèlement sexiste, principalement de la part des collègues, est le plus répandu. Les travailleuses de la vente et des services sont moins syndiquées que leurs consœurs du collégial. En outre, ce sont elles qui ont le plus souvent à se déplacer dans le cadre de leur travail. Elles jouissent par contre de conditions avantageuses sur d'autres plans : elles sont peu exposées à des travaux présentant des risques pour la santé ; les problèmes de conciliation des tâches et de la grossesse sont le fait d'une minorité ; les réactions de leur entourage à leur réussite sont particulièrement positives ; ce sont également elles qui ont obtenu le plus de promotions.

Au moment de leur formation, les diplômées de techniques de chimie, suivies de celles de techniques administratives, sont celles qui ont eu le moins à faire face à des difficultés typiquement non traditionnelles : le harcèlement sexuel, l'obligation de faire ses preuves, la méconnaissance des outils. A l'opposé, c'est chez les diplômées d'électrotechnique et de techniques de l'architecture et du génie que l'obligation de faire ses preuves, la méconnaissance des outils et le harcèlement sexiste et sexuel paraissent avoir posé le plus de problèmes. De plus, celles d'électrotechnique ont vécu avec plus d'ampleur le manque d'amies, le harcèlement sexuel des étudiants et les difficultés typiquement non traditionnelles comme le manque d'expérience technique ou les relations difficiles avec les gars de la classe. Les diplômées de techniques policières ont reçu un accueil moins inconditionnel de la part des étudiants et ont été relativement exposées au harcèlement sexiste de ceux-ci.

À l'universitaire, les comptables sont les plus nombreuses à occuper un emploi permanent et leur semaine de travail est parmi les plus courtes. Par contre, elles sont parmi les moins syndiquées et retirent les plus bas salaires. Les avocates et notaires font figure de championnes des longs horaires de travail irréguliers. La syndicalisation de ces travailleuses est faible, de même que le salaire, alors que l'isolement et le stress sont à leur plus haut. Pour leur part, les directrices et administratrices suivent de près les comptables en ce qui a trait à la proportion élevée d'emplois permanents ; ce sont, avec les mathématiciennes et économistes, les plus emballées par leurs conditions de travail et, après les médecins et dentistes, les plus enthousiastes à l'égard de leur emploi. Les architectes et ingénieures se démarquent peu de la moyenne des travailleuses, sinon que la permanence d'emploi y est relativement faible et la semaine de travail passablement longue. Les médecins et dentistes retirent le salaire le plus élevé et, bien qu'elles aient l'horaire le plus irrégulier, sont les plus nombreuses à être très satisfaites de leur emploi. Les mathématiciennes et économistes, si elles ont le plus court horaire, le plus souvent de jour, si elles vivent moins de stress, sont proportionnellement plus syndiquées et plus souvent très satisfaites de leurs conditions de travail, ont par contre moins d'emplois permanents, vivent relativement plus d'isolement et sont les moins emballées par leur emploi.

En formation, les diplômées des sciences appliquées sont celles qui ont le moins disposé de modèles avant d'effectuer leur choix. De plus, c'est chez ce groupe que le manque d'amies, la méconnaissance des outils et les délais d'acceptation par les étudiants masculins ont été les plus importants.

UN VÉCU QUI DIFFÈRE SELON LE TAUX DE FÉMINITÉ DE L'EMPLOI OU DU PROGRAMME DE FORMATION

On peut supposer que, lorsque les travailleuses se trouvent en situation de minorité plus marquée, les problèmes se font plus fréquents et plus graves. C'est cette hypothèse qui nous a incitées à vérifier les liens entre le taux de féminité et le vécu des répondantes.

Au secondaire et au collégial, on n'observe aucune distinction importante dans le vécu professionnel des répondantes selon le taux de féminité de l'emploi. À l'universitaire, on remarque que les travailleuses qui occupent des emplois où le taux de féminité est inférieur à 20% ont moins souvent un emploi permanent et sont plus nombreuses à travailler plus de 35 heures par semaine. Dans les emplois où les femmes sont plus nettement minoritaires, l'horaire de travail aurait-il été conçu pour des hommes dont l'horaire pouvait être extensible puisque les contraintes liées aux obligations familiales étaient largement assumées par leur conjointe?

Les liens entre le taux de féminité du programme d'études et le vécu en formation paraissent plus importants que ceux qui sont observés en emploi. Au collégial, l'ampleur de plusieurs difficultés est inversement proportionnelle au taux de féminité du programme fréquenté, c'est-à-dire que plus le taux de féminité est faible, plus ces difficultés touchent une proportion élevée de répondantes. Il en va ainsi des tentatives de décourager l'étudiante dans son choix non traditionnel, de l'attribution de certaines tâches spécifiquement aux garçons, du manque d'amies, du harcèlement sexiste et sexuel, de l'obligation de faire ses preuves, de la méconnaissance des outils, des délais d'acceptation par les étudiants et de la discrimination sexuelle dans les recherches d'emploi. La plupart des difficultés s'estompent considérablement dès qu'il y a plus du tiers de filles dans un programme.

À l'universitaire, les diplômées des programmes où l'on compte moins de 30% de filles ont, plus que les autres, souffert du manque d'amies et de la méconnaissance des outils. Elles sont également plus nombreuses à désigner comme leur difficulté principale un obstacle ayant trait au fait d'être une femme dans un domaine « masculin ».

DES CHANGEMENTS POSSIBLES ... ET NÉCESSAIRES

Si, dans l'ensemble, les résultats de cette étude auprès des travailleuses non traditionnelles ont de quoi nous réjouir, ils ont aussi de quoi nous interpeller. D'un côté, l'on peut affirmer que pour neuf travailleuses sur dix, tout va pour le mieux dans le meilleur des mondes. D'un autre côté, l'on peut affirmer, avec autant de justesse et un soupçon de caricature, qu'une travailleuse non traditionnelle a une chance sur dix d'avoir un collègue, un supérieur ou un conjoint hostile ; une chance sur dix d'être mal accueillie à son arrivée ; trois chances sur dix d'être aux prises avec le harcèlement sexiste et une chance sur dix de vivre un problème grave de harcèlement sexuel ; une chance sur dix que son opinion compte moins ; une chance sur dix que ses possibilités de promotion soient moins bonnes ; deux chances sur dix que le fait d'être une femme lui ait nui ; une chance sur dix d'avoir été découragée par sa parenté. Moins rose le portrait vu sous cet angle ...

Un regard sur cet autre côté de la médaille met en lumière plusieurs aspects de la formation qui mériteraient des interventions. En voici quelques illustrations :

— L'étude a fait ressortir l'importance des parents dans le choix d'une carrière non traditionnelle. Les manifestations d'appui de même que les tentatives de dissuasion provenaient avant tout du réseau familial ; il en va de même des modèles professionnels. Ne devrait-on pas veiller à ce que les parents soient sensibilisés à la question des carrières non traditionnelles pour leurs filles et que leur expérience soit mise à contribution dans l'identification des problèmes et la recherche de solutions relatives à l'accès des filles aux secteurs non traditionnels ?

— L'étude nous apprend que, dans bon nombre de cas, le personnel scolaire a agi comme déclencheur de l'intérêt de l'étudiante pour une carrière non traditionnelle. Par contre, une fois l'intérêt éveillé, l'encouragement en provenance du réseau scolaire est quasi inexistant ; au collégial, le personnel scolaire devance même les pairs comme source de découragement. Voilà qui rappelle l'importance d'intensifier les programmes de perfectionnement des intervenantes et intervenants en orientation et en éducation au choix de carrière pour leur permettre de mieux soutenir les étudiantes, au-delà de la stricte diffusion d'information. On note également que les autres catégories de personnel scolaire ont été peu actives en matière d'éveil ou d'appui des étudiantes à l'égard du non-traditionnel. Pourquoi le personnel enseignant en sciences, en technologie ou en enseignement professionnel ne serait-il pas aussi mis à contribution dans cette démarche ?

— Près des deux tiers des répondantes, au moment de faire leur choix, ne connaissaient personne étudiant ou travaillant dans leur domaine. L'école ne pourrait-elle pas faire quelque chose pour compenser l'absence de modèles de travailleuses dans de nombreux emplois ? Inviter des travailleuses ou des étudiantes non traditionnelles à prêter leurs témoignages ? Inclure des références à des personnages féminins non traditionnels dans les programmes scolaires et les matériels pédagogiques ? Permettre aux étudiantes de visiter des ateliers de formation ou des milieux de travail non traditionnels ?

— Quant aux relations entre étudiantes et étudiants, même si la situation n'est pas dramatique pour toutes, pourquoi faudrait-il tolérer, par exemple, qu'une élève sur trois au collégial doive supporter les plaisanteries à caractère sexuel de ses confrères ou encore qu'une élève sur dix au secondaire soit mal accueillie par les garçons de sa classe? Éduquer les garçons pour qu'ils puissent composer positivement avec la présence de filles dans leurs groupes, soutenir la création d'un réseau d'entraide pour les étudiantes non traditionnelles, prévoir des mécanismes et des lieux de recours pour les victimes de harcèlement sexuel, voilà quelques mesures susceptibles de permettre aux filles de consacrer leurs énergies à leurs études plutôt qu'à des stratégies de survie.

— La présente étude révèle que plusieurs des difficultés vécues par les étudiantes des secteurs non traditionnels s'amenuisent avec l'accroissement de la présence des filles dans les programmes. Il nous semble donc urgent d'intensifier le recrutement des étudiantes dans les programmes où elles sont plus nettement minoritaires. De même, il faudrait éviter d'isoler les étudiantes dans des classes ou des écoles fortement masculinisées. Sur le plan local, les directions d'écoles ne devraient-elles pas porter une attention particulière à la composition sexuelle des groupes de manière à rassembler les étudiantes isolées au sein d'un même groupe? Quand il s'avère impossible de placer plusieurs étudiantes ensemble, des mesures devraient être prévues pour contrer l'isolement dont elles peuvent être victimes; par exemple, un système de marrainage avec des étudiantes de l'année précédente ou d'un autre programme non traditionnel pourrait pallier l'absence de consœurs d'études.

En somme, si des progrès notables ont été accomplis en matière d'accès des femmes aux carrières non traditionnelles, il reste encore beaucoup à faire pour aplanir les obstacles qu'elles rencontrent sur leur parcours. Il est clair qu'il sera d'autant plus facile d'amener les femmes dans les domaines qu'elles ont jusqu'ici évités que l'on pourra leur garantir des conditions d'études et d'emploi agréables et exemptes de discrimination. À la tâche?